

# Źródła zagrożeń występujących w pracy biurowej

Tomasz A. Winiarczyk

## *zagadnienia*

- źródła zagrożeń
- dyskryminacja
- mobbing
- czas pracy
- prawo do czasu wolnego

# Praca biurowa

- różnorodne zawody związane z pracą umysłową o różnym stopniu skomplikowania, od prostych rutynowych prac, nie wymagających dużego intelektualnego zaangażowania, do prac twórczych, o dużym stopniu odpowiedzialności

## ŹRÓDŁA ZAGROZEŃ

- czynniki mechaniczne
- czynniki fizyczne
- niedostosowanie miejsca pracy
- czynniki chemiczne
- czynniki biologiczne
- czynniki psychofizyczne

# czynniki mechaniczne

- obracające się wały, sprzęgła, wrzeciona, głowice
- miejsca zbiegania się dwóch obracających się elementów
- koła zębate, koła cierne, walce zgniatające, wałki pociągowe
- części wchodzące w skład napędów i przekładni (koła, pasy, kliny, ślimaki)
- miejsca zbiegania się koła i zębátky
- miejsca zetknięcia się korbowodu lub drążka z kołem, wykorbieniem lub tarczą
- miejsca stykania się części wykonujących ruch (stoły przesuwne, podajniki)
- miejsca między stałymi częściami maszyn a poruszającymi się dźwigniami
- miejsce zetknięcia się walca i stołu (kruszenie, zgniatanie)
- obracające się narzędzia tnące
- narzędzia poruszające się ruchem liniowym (posuwisto-zwrotnym)
- wystające niebezpieczne ostre elementy
- zagrożenie elementami ruchomymi i luźnymi

# czynniki fizyczne

- hałas
- drgania mechaniczne (wibracje)
- promieniowanie optyczne, elektromagnetyczne, laserowe, jonizujące
- elektryczność statyczna
- prąd elektryczny
- mikroklimat (ciepło, zimno)
- zagrożenie pożarem lub/i wybuchem

# niedostosowanie miejsca pracy

- brak odpowiednich warunków powierzchniowo-przestrzennych
- emitowanie ciepła przez nasłonecznienie miejsc pracy
- niedostateczna wymiana powietrza w pomieszczeniu
- odbłaski i odbicia światła od powierzchni przedmiotów
- brak przestrzeni do zajęcia wygodnej pozycji ciała przy pracy
- brak wymaganej powierzchni do ustawienia urządzeń i sprzętu
- brak regulacji wysokości blatów biurka lub stołu
- niemożność regulacji wysokości siedziska
- zagrożenie związane z przemieszczaniem się ludzi

# czynniki chemiczne

- substancje toksyczne,
- substancje drażniące,
- substancje uczulające,
- substancje rakotwórcze,
- substancje mutagenne,
- substancje upośledzające funkcje rozrodcze

## **czynniki biologiczne**

- mikroorganizmy roślinne i zwierzęce (bakterie, wirusy, riketsje, grzyby, pierwotniaki)
- makroorganizmy roślinne i zwierzęce

## **czynniki psychofizyczne**

- obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne)
- obciążenie psychonerwowe (obciążenie umysłu, niedociążenie, przeciążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne, zmęczenie)

# co najbardziej przeszkadza w pracy

- hałas – 41% respondentów
- nieodpowiednia temperatura – 36%
- brak czasu na zjedzenie posiłku w czasie pracy – 31%
- źle oświetlone pomieszczenia – 25%
- brak naturalnego światła – 24%
- aranżacja przestrzeni biurowej (np. open space)
- zbyt mała przestrzeń na biurku
- niewystarczająco długie przerwy
- inne osoby jedzące posiłku przy biurku – 17%
- muzyka lub radio – 10%

badanie „Czas motywacji – efektywność świadczeń pozapłacowych”, przeprowadzonego na zlecenie Sodexo Benefits and Rewards Services Polska przez SW Research (II kwartał 2019, próba 1022 osób)

## DYSKRYMINACJA

- nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – w tej samej bądź porównywalnej sytuacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy



# dyskryminacja

## bezpośrednia

zachodzi wówczas, gdy pracownik z jednej bądź z kilku przyczyn wskazanych w definicji był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy

## pośrednia

istnieje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudniania na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wymienionych w definicji, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami

## dyskryminacja – ciężar dowodu

- Ciężar dowodu w sprawie o dyskryminowanie spoczywa nie na pracowniku, ale jest przerzucony na pracodawcę, co umożliwia dyskryminowanemu łatwiejsze dochodzenie swoich praw.
- Pracodawca musi udowodnić, że w danej sytuacji nie dyskryminował pracownika, lecz kierował się obiektywnymi powodami.

## **dyskryminacja – rekompensata**

- Osoba dyskryminowana ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast maksymalna wysokość odszkodowania nie została ustawowo określona.
- Aby je uzyskać, należy wystąpić z powództwem przeciwko pracodawcy do sądu pracy.

## **dyskryminowany**

- Osobą dyskryminowaną może być pracownik, kandydat do pracy, a także były pracownik. Wystąpienie szkody nie jest warunkiem przyznania odszkodowania – wystarczy jedynie dyskryminowanie.
- Skorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.



# nie stanowi dyskryminacji

- 1) niezatrudnianie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom
- 2) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników
- 3) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika
- 4) ustalanie warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy

## MOBBING – art. 94<sup>3</sup> KF



- § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.
- § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

# mobbing – art. 94<sup>3</sup> KP

- § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia** pieniężnego za doznaną krzywdę.
- § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
- § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

## CZAS PRACY

**czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy oraz w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy**

# Normy czasu pracy

- (art. 129 par. 1 i 131 par. 1)
- maksymalna liczba godzin, jaką pracownik może przepracować zgodnie z obowiązującymi go przepisami prawa pracy**  
(zwłaszcza przepisami kodeksu pracy, ale także zgodnie z przepisami innych ustaw lub np. układów zbiorowych pracy)
- przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy

# Normy czasu pracy

- **dobowa, która nie powinna przekraczać 8 godzin**
- **średniotygodniowa, która nie powinna przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym 40 godzin**
- **łączna tygodniowa, obejmująca pracę w normalnym czasie pracy i w godzinach nadliczbowych, która przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie powinna przekraczać 48 godzin**

# **Prawo do przerwy**

- Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

## ***odpoczynek***

- Każdy pracownik ma prawo do co najmniej:
  - 11-godzinnego dobowego okresu odpoczynku
  - 35-godzinnego tygodniowego okresu odpoczynku obejmującego niedzielę.

# ZWOLNIENIA OD PRACY



## klasyfikacja



# Urlop wypoczynkowy

- Coroczny, nieprzerwany i płatny okres zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy udzielany pracownikowi na wypoczynek i regenerację sił.
- Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
  - urlopu nie można się zrzec
  - prawo nabywa nabywa się po miesiącu pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu

27

## wymiar urlopu

- Wymiar urlopu wynosi:
  - 20 dni  
jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 26 dni  
jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
- Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

28

# staż urlopowy a nauka – Art. 155.

- Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:
  - 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
  - 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
  - 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
  - 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
  - 5) szkoły policealnej - 6 lat,
  - 6) szkoły wyższej - 8 lat.
- Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

## zasady udzielania

- Urlopy winny być w danym zakładzie pracy ujęte w plan urlopów (art. 163 kp).
- Co najmniej 1 część urlopu winna trwać 14 dni kalendarzowych (art. 162 kp).
- Wyjątkowo możliwe jest przesunięcie terminu ustalonego urlopu (art. 164 kp) oraz odwołanie z urlopu (art. 167 kp).
- Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu (np. zwolnienie lekarskie) albo nie może go wykorzystać w pełni (np. choroba) — pracodawca ma obowiązek odpowiednio udzielić urlopu później lub później udzielić część nie wykorzystaną (art. 165—166 kp)